

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 電通	従業員数	①5,000 人以上
------------	---------	-------------	------------

①長時間労働の是正（KPI）

・2019 年の一人あたり総労働時間を 1952 時間※を下回る。

※2018 年の実績値

①長時間労働の是正（行動計画）

<時間管理と見守り>

- ・各局 HRM 担当を通じて社員一人ひとりの労働時間の把握、及び長時間労働者への見守り。
- ・タイムマネジメントダッシュボード（業務ポータル上に設置）を使い、社員一人ひとりが自分の労働時間をリアルタイムに把握し自己管理に努めることができる仕組みの普及。
同じ仕組みをマネジメントが管理し、部署毎に労働時間管理の徹底を目指す。
- ・社員一人ひとりが年間の勤務時間・休暇取得の計画を立て、期初・期中に継続してマネジメントと対話してゆく制度を導入。
- ・午後 10 時から翌午前 5 時の全館消灯と同時間帯における残業禁止の継続。
- ・新入社員による特別条項の申請不可。
- ・勤務時間インターバル制度、本導入に向けて試験運用を継続。
- ・数ヶ月連続で三六協定上限付メンタル相談に常時対応するため、常勤の精神科産業医を配置。
- ・社員の心身の健康に関する相談窓口拡充施策の継続。
- ・新入社員対象の業務相談・キャリア相談・メンタルヘルス相談体制の充実。
- ・数ヶ月連続で三六協定上限付近の勤務を行っている社員に対する個別実態調査の実施。

<研修等>

- ・シニアプロフェッショナル職への昇格労務テスト、新任 MD 向け労務管理研修の実施。
- ・労務管理の映像研修の展開、労務管理ルールブック（聞くに聞けない）の作成・展開。

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社電通	従業員数	①5,000人以上
-----	--------	------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

- ・有給休暇を取得しやすい環境を引き続き整備する。
- ・新しい法律への対応、社員への周知と実行。

②年休の取得促進（行動計画）

- ・2019年の一人あたり所定休暇取得日数、及び取得率を2018年の維持努める※。
- ※2018年の休暇取得日数：21.4日／休暇取得率：95.2%
- ・毎月1回、全社員一斉に休暇を取得し、コンディションを整えたり・自己啓発に取り組む「インプットホリデー」の本格導入。
- ・土日祝日前後の年休取得推奨（年に1回、9日連続で休暇を取ることを推奨）。
役員は率先して年2回実行する。
- ・2019年から新たな組織体制、新人事制度のもと、社と社員が協力して総労働時間の削減と休暇を取得しやすい環境の整備を行う。
- ・新しい法律へ対応した勤務入力システム変更や、全社員対象勉強会を行う等、周知徹底を行う。

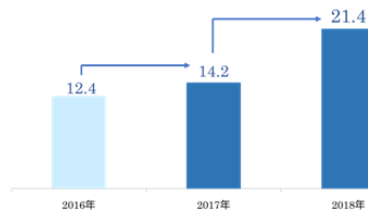
※2018年の実績

<1人あたり有給休暇取得率（年次）>



※1：取得日数／付与日数×100で算出

<1人あたり休暇取得日数（日）>



※2：法定+所定（インプットホリデーを含む）



働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社電通	従業員数	①5,000人以上
------------	--------	-------------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ・2018年までに柔軟な働き方に関する多くの取組みを制度化済。
「フレックス勤務」「在宅勤務」「サテライトオフィス」「育児・介護に関する時短勤務・休暇制度」等。
2019年以降は、引き続き、制度・環境づくりに努める。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

方針：柔軟な働き方を実現させる制度は2017～18の2年間で網羅済み。今後は、現制度の周知・理解の促進と新たな課題を発掘して制度化していく。

新たな制度化例：

- ・傷病者の勤務形態の柔軟化制度づくり（短日・短時間勤務の可能化,保険加入）
- ・ダイバーシティに対応した制度づくり（LGBT社員の働きやすい環境づくり）
- ・子育て社員向けに、さらに新しい施策の実証実験を計画中。

※2018年の「柔軟な働き方」実績

